



## **FINANCEIRIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPACTOS NOS MODELOS DE GESTÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL**

Luana Duarte Ferrari Lopes Lima<sup>1</sup>

### **RESUMO**

No contexto do mercado globalizado, as organizações passam por profundas mudanças desde a sua estratégia até seus meios de produção. Com as transformações do capitalismo o trabalho mudou sua configuração, o modo de produção foi alterado e os arranjos organizacionais passam a estar relacionados às demandas da lógica financeira. Por financeirização, entende-se como o processo de valorização do capital financeiro dentro das organizações, onde a lógica do mercado financeiro emerge nos ambientes empresariais, os quais se adequam a ideologia dominante. A emergência da financeirização altera a gestão no trabalho, tornando visível novos arranjos flexíveis que visam ampliar os resultados, otimizar custos e aumentar a satisfação do sistema econômico. A proposta do trabalho é apresentar o tema da financeirização para organização do trabalho, investigando como a lógica do mercado financeiro altera a dinâmica das organizações e produz mudanças nos modelos de gestão empresarial, consequentemente, provoca transformações para cultura organizacional. Destaca-se a perspectiva cultural, haja vista os impactos na dimensão simbólica que a financeirização proporciona nos ambientes corporativos ao incorporar os valores do mercado financeiro. Através de uma reflexão teórica, buscar-se-á discutir as implicações que a financeirização provoca nas estruturas organizacionais, apresentando algumas hipóteses sobre as mudanças nos modelos de gestão e propondo uma agenda de pesquisa para aprofundamento do tema, uma vez que na sociedade globalizada os processos de financeirização já estão consolidados, gerando um campo de conhecimento inédito na sociologia, chamado de Sociologia Econômica e das Finanças.

**Palavras-chave:** Financeirização. Organização do trabalho. Cultura organizacional.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Sociologia pela Universidade Federal de Sergipe - UFS, linha de pesquisa sociologia econômica, Laboratório de Estudos sobre Mercados e Organizações – LEMOS. E-mail: luferrari1980@gmail.com

## INTRODUÇÃO

A velocidade das transformações nas organizações acompanha a celeridade da expansão financeira ocorrida nas últimas décadas. Os mercados financeiros estão cada vez mais modificando os processos dentro das organizações, assim como, o desenvolvimento do trabalho.

No contexto do mercado globalizado, as organizações passam por profundas mudanças desde a sua estratégia aos seus meios de produção. Com as transformações do capitalismo o trabalho mudou sua configuração e o modo de produção passa a estar relacionado às demandas da lógica financeira.

As mudanças organizacionais apresentam-se como resultado e a causa das transformações nas relações sociais e de poder que ocorrem na sociedade. Logo, as exigências das empresas por aumento de produtividade, resultados e pela maior qualidade aumentam em função das demandas crescentes e voláteis do mercado competitivo.

A linguagem do mercado financeiro ingressa nas organizações e os novos arranjos de organização do trabalho são subordinados à necessidade de gerar valor aos acionistas, aumentar a apropriação do capital e atender aos princípios de governança corporativa.

As práticas de produção se modificam a fim de se adequarem à nova lógica, na qual o foco é o mercado. Para Sartore (2012), o mercado enquanto campo econômico é uma construção social que resulta de interações sociais e lutas simbólicas intrínsecas a este espaço.

Assim, o objetivo deste artigo é apresentar como a emergência da financeirização altera a gestão no trabalho, torna visível novos arranjos organizacionais e impacta na cultura organizacional.

Inicialmente, apresento a constituição da lógica financeira e sua emergência nas organizações, delineando as características presentes nesse novo contexto. Em seguida, trago como reflexão as mudanças nos modelos de gestão e como elas são influenciadas pelos processos de financeirização. Por fim, provoco uma reflexão dos efeitos da financeirização sobre a dimensão simbólica, nas organizações denominada por cultura organizacional.

A análise teórica que apresento é fruto do levantamento bibliográfico sobre o tema financeirização, mudanças organizacionais e cultura organizacional. Espero que a reflexão desenvolvida nesse artigo desperte o aprofundamento do tema por pesquisadores, de modo a aprofundar o conhecimento entre financeirização, organização do trabalho e cultura organizacional.

## **1. LÓGICA FINANCEIRA E A EXPANSÃO NAS ORGANIZAÇÕES**

O desenvolvimento do capitalismo ao longo das últimas décadas foi marcado por transformações na dinâmica e na regulação das relações produtivas e sociais, tendo como referência básica as mudanças no mercado e nas relações no mundo do trabalho.

O paradigma conhecido pelo desenvolvimento liberal globalizado a partir de 1970 provocou uma turbulência global com a desregulamentação no sistema capitalista, atores do mercado emergem e a valoração do capital passa a não ser exclusiva da produção, mas também, da acumulação financeira dos papéis. A partir dessa década ocorre um predomínio crescente dos capitais de aplicação financeira em relação a totalidade dos capitais que circulam a economia mundial (RIBEIRO E DINIZ, 2017, p. 358).

As transformações podem ser justificadas pelo esgotamento dos sistemas fordistas-keynesianos somados as mudanças ocorridas com a globalização. Esse período é marcado pelo comando da lógica financeira que valoriza a rentabilidade a curto prazo e a liberalização dos fluxos econômicos. Chesnais (1996) identifica uma nova forma de organização do sistema capitalista, denominada pelo autor como a “mundialização do capital”<sup>2</sup>.

Frederic Lebaron (2011) ao apresentar os estudos de Neil Fligstein aborda o conceito de mundialização como uma categoria ideológica advinda de um projeto nacional dos EUA que se expandiu por todo o mundo a partir de 1970. Logo, os

---

<sup>2</sup> Os estudos de François Chesnais (1996) sobre as novas formas de organização do capitalismo contemporâneo, identifica a existência de um novo regime de acumulação capitalista, a partir do movimento que denominou de “mundialização do capital”.

modelos financeiros nacionais não são independentes de variáveis históricas, assim como, da relação de forças com o contexto internacional.

Para Braga (2009) as crises são inerentes a essência do capitalismo e a financeirização faz parte do padrão sistêmico da riqueza que modifica a dinâmica macroeconômica. Reestruturação e reorganização são dispositivos que promovem a ampliação do capitalismo, através de duas fases distintas: expansão material, onde há insumos e produtos; e a expansão financeira, em que os capitais são desprendidos de mercadorias. A alternância dessas fases garante o ciclo sistêmico da acumulação<sup>3</sup>.

Paulani (2016) destaca que a fase de expansão financeira é caracterizada pelo volume e aprofundamento dos negócios, substituição das moedas por ativos financeiros com maior liquidez e rentabilidade, formação de conglomerados globais de serviços financeiros, transformação da gestão da riqueza em gestão do portfólio de negócios, fragilização da capacidade regulatório dos Estados nação e aumento do capital fictício em detrimento da produção.

Na expansão material as mudanças são contínuas, enquanto que na expansão financeira ocorrem mudanças descontínuas em que novas lideranças governamentais e empresariais emergem. Ou seja, “em toda e qualquer expansão financeira, o capitalismo mundial reorganizou-se ainda mais fundamentalmente sob uma nova liderança” (RIBEIRO E DINIZ, 2017, p. 360). Na fase atual, os Estados Unidos é a nação legitimada pela centralidade e dominação dessa fase do capitalismo financeiro.

No Brasil, o marco da financeirização encontra-se nas duas crises do petróleo de 1973 e 1979 que viabilizou o endividamento externo, potencializado pela inflação que perdurou por quase duas décadas<sup>4</sup> (PAULANI, 2013). A forte participação bancária e os empréstimos convencionais garantiram a inserção dos países latinos<sup>5</sup> americanos, periféricos, nessa primeira fase de financeirização.

---

<sup>3</sup> Para Ribeiro e Diniz (2017) ciclo sistêmico da acumulação é a alternância das fases de acumulação produtiva e expansão financeira.

<sup>4</sup> Com a crise do petróleo deflagrada ao final de 1973 e com a opção pelo endividamento externo que se gerou, o potencial inflacionário do arranjo brasileiro assentado nos mecanismos de indexação tornou-se ato. O segundo choque do petróleo e o choque dos juros, ambos deflagrados em 1979, abriram um período de 15 anos de elevadíssima inflação que só encontraria término, depois de várias e conturbadas experiências de estabilização, com a edição do Plano Real em 1994.

<sup>5</sup> Fortalecido nos anos 1980, ao encontrar no neoliberalismo o discurso e a prática de política econômica condizentes com as necessidades dessa nova etapa da história capitalista mundial, o crescente movimento de financeirização vai transformar o Brasil em plataforma internacional de valorização

Os desafios surgidos nos últimos anos, decorrentes de mudanças no contexto econômico, social e político, bem como os avanços tecnológicos, têm impactado o ambiente das organizações, impulsionando as empresas a empreender esforços para adaptar-se às demandas crescentes e voláteis do mercado competitivo.

O mercado internacional estabeleceu significativas alterações no processo de produção, as empresas passam a ter, cada vez mais, exigências por aumento dos resultados, maior qualidade e rentabilidade. As mudanças na produção e organização social são influenciadas por fatores externos: econômico, político e social; e ainda por fatores internos: história, cultura e estilo de gestão da organização.

A década de 1980 marca o avanço do capitalismo no mundo do trabalho e principalmente no Brasil o processo de reestruturação produtiva é intensificado com a evolução das novas tecnologias e emergem novas formas de representação social e o crescimento da lógica financeira se insere nas organizações.

Para Grün (1999), viu-se nos anos 80, a difusão extremamente rápida da chamada “administração industrial japonesa”, começando com os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ's), seguidos pelo aparecimento do *Kanban/Just-in-Time* e coroados pelo TQC (Controle Total da Qualidade). “As várias mudanças organizacionais associadas as ideais japonesas de gestão da produção, surgiam com destaque aos CCQs” (DONADONE; GRÜN, 2001, p. 117).

Esse período é marcado pelo discurso da participação, conscientização da qualidade e revalorização da manufatura, dando-se por meio das alterações na lógica de gestão das empresas para concorrer no mercado mundial globalizado. “A introdução de formas de gestão japonesa por meio de programas de qualidade causou um significativo incremento na difusão de ideais associadas à participação” (DONADONE; GRÜN, 2001, p. 117).

Ao final da década de 80 ideias sobre reengenharia começam a ser divulgadas e implementadas<sup>6</sup>, dando ênfase a importância de uma maior flexibilidade de atuação

---

financeira, inaugurando, nos anos 1990, a quinta e atual fase da história da inserção da economia brasileira no processo mundial de acumulação (PAULANI, 2013, p. 242).

<sup>6</sup> Para Donadone e Grün (2001), “as mudanças organizacionais associadas à reengenharia enfocavam a simplificação e a redefinição das estruturas administrativas das empresas, principalmente por redução de níveis hierárquicos e reformulação dos atributos gerenciais; e a implantação da “participação” dos operários para agilizar a solução e a comunicação de problemas relacionados com a produção.”

das empresas, haja vista acompanhar as oscilações do mercado interno afim de ganhar competitividade junto ao mercado internacional.

As mudanças no mercado consumidor, também, se reorganizavam em busca de maior qualidade e preço, provocando repercussão significativa para o mundo do trabalho, evidenciando Novas Formas de Organização do Trabalho (NOFT), a partir da inserção da “financeirização da produção” na dinâmica organizacional.

Para Dias e Zilbovicius (2009), a financeirização da produção é um processo no qual a valorização do capital, via sistema financeiro, é preferida em detrimento da valorização do capital via produção, a “lógica da produção” sendo subordinada à “lógica financeira”.

Neste contexto, observa-se que a linguagem do mercado financeiro ingressa nas organizações, e os novos arranjos de produção estão subordinados à necessidade de gerar valor aos acionistas, aumentar a apropriação do capital e atender aos princípios corporativos. Dessa forma, as práticas de produção se modificam a fim de se adequar à nova lógica, na qual o foco é o mercado.

A vida cotidiana das empresas cada vez mais é marcada pela pressão dos mercados financeiros, haja vista o controle da governança corporativa (GC)<sup>7</sup>. A ideia de GC está relacionada com a financeirização das empresas, de modo que o ponto de vista financeiro predomina nas estratégias empresarial, ressaltando a valorização dos investimentos dos acionistas. A governança corporativa serve de ferramenta que propicia legitimação dos pressupostos da visão financeira de mundo (GRÜN, 2011).

Geração de valor aos acionistas e governança corporativa são conceitos utilizados para atender os objetivos dos acionistas dentro das organizações. Assim, organização do trabalho foi repensada por estratégias que valorizam a polivalência, a priorização de projetos com objetivos globais em detrimento do trabalho com prescrição rigorosa.

---

<sup>7</sup> “Governança corporativa é uma expressão que vem se tornando conhecida em diversas áreas da sociedade brasileira, principalmente na atividade econômica; metaforicamente, em outras áreas. Ela engloba um conjunto de dispositivos, cada vez mais díspares quanto ao seu escopo e lógica interna, mas todos concorrendo para estabelecer ou manter uma relação entre acionistas e dirigentes das empresas, considerada satisfatória para os primeiros. Num nível alto de generalidade, os chamados ‘pilares da governança corporativa’ são: 1. Respeito aos direitos dos acionistas minoritários; 2. Transparência nos procedimentos das empresas; 3. Possibilidade de aquisição do controle acionário das empresas através da compra de suas ações nos mercados financeiros” (GRÜN, 2011, p. 161).

As constantes mudanças no mundo do trabalho advêm das incertezas dos mercados mundializados que ecoam a necessidade de adaptação das empresas e seus empregados a lógica neoliberal, globalizada e flexível.

## **2. FINANCEIRIZAÇÃO: IMPACTOS NOS MODELOS GESTÃO E CULTURAL ORGANIZACIONAL**

Os novos arranjos de organização do trabalho das empresas transformam-se em consonância com as mudanças estruturais da esfera financeira, com tendência a uma fragmentação das categorias trabalhistas e desequilíbrio na relação de força entre capital e trabalho (COUTROT, 2005).

Os dispositivos organizacionais adotados visam tornar mais flexível a organização do trabalho, prescreve uma autonomia ao trabalhador mesmo que sob pressão do mercado nos postos de trabalho materializada nos prazos curtos e contratos de serviços. Para Coutrot (2005) essa nova lógica possui características contraditórias e paradoxais impostas a organização do trabalho, uma vez que os indivíduos precisam atender e satisfazer o cliente, algumas vezes sem recursos materiais; precisam, ao mesmo tempo, respeitar rigorosamente os procedimentos da organização.

No entanto, esse mesmo autor, afirma que os “os horizontes cognitivos dos assalariados” foram alargados com a nova ordem organizacional que substitui o trabalho coletivo imediato e prescritivo por mais autonomia. “Em relação aos anos 1960 ou 1970, os assalariados são provavelmente hoje mais autônomos, mais comprometidos com o trabalho, eles conhecem melhor seus fins e seu lugar no processo de produção e valorização” (COUTROT, 2005, p. 36).

Paralelo ao desenvolvimento intelectual ocorre a intensificação do trabalho, é um movimento que caminha para uma autonomia controlada, típica do modelo neoliberal congruente com setor financeiro que focaliza o resultado mensurado através de sistemas de desempenho similar ao setor financeiro. A gestão de recursos humanos baseia-se em dispositivos de controle externo com base nas ameaças da precarização do emprego, assim como, no controle interno para ampliação de uma gestão individualizante das carreiras e competências (COUTROT, 2005, p. 37).

A individualização passa a ser um eixo estratégico para gestão de pessoas com foco em carreira e competências. Os dispositivos de avaliação de desempenho não mensuram apenas as métricas das atividades desenvolvidas pelo indivíduo, considera também comportamentos sociais dentro da organização.

A emergência da financeirização altera a gestão no trabalho, tornando visível novos arranjos flexíveis que visam ampliar os resultados, otimizar custos e aumentar a satisfação do mercado financeiro. As modificações nas práticas de gestão implicam em um novo tipo de comportamento social do indivíduo com a organização, onde o seu desempenho, sua autonomia e seu conhecimento são valorizados, contrapondo-se à organização clássica (taylorista/fordista) de controle, autocracia e divisão de tarefas.

Trata-se de uma ruptura com os paradigmas do modelo fordista de produção no qual se acreditava ser necessário que o trabalhador estivesse sob constante vigilância para garantir a homogeneidade de comportamentos. Os balizadores da organização do trabalho – espaço, tempo e hierarquia – perdem a referência, cedendo lugar à difusão de conceitos como empregabilidade e empreendedorismo, na busca de consolidar um modelo pautado “emprego-projeto”. O sujeito torna-se responsável pela sua carreira profissional, ou seja, as relações empregatícias são flexibilizadas ao máximo.

Dias e Zilbovicius (2009) observa uma mudança na concepção de valorização do capital, privilegiando os mercados financeiros, nos quais o capital é valorizado sem passar pela esfera da produção. Em num ambiente de financeirização, as organizações precisam ser flexíveis não só pelas exigências da produção que se mantém dentro de um mercado competitivo, maduro e instável, mas, também, “pela exigência de novos atores que a controlam, os investidores financeiros, e cuja lógica valoriza o custo de oportunidade, a liquidez, a flexibilidade do investimento” (Dias e Zilbovicius, 2009, p. 126).

Esses autores destacam que para os pregadores da financeirização a obrigação de “criar valor” deve ser difundida pela empresa inteira, e que as “boas práticas” significariam *empowerment* aos trabalhadores como meio de melhorar os resultados financeiros. A partir dessa reflexão percebe-se que as organizações difundem uma comunicação subordinada à lógica financeira, logo as NFOT sinalizam



ao mercado financeiro que a empresa está empenhada em aumentar seu capital financeiro e gerar valor.

Hoje as demandas exigidas aos trabalhadores pelas organizações são de que tenham maior agilidade, que estejam abertos às mudanças e disponíveis a assumir riscos, sendo cada vez mais independentes.

Esses pressupostos estão em sintonia com os novos valores do mercado: autonomia, foco nos resultados, agilidade, correr risco e descentralização. Assim, observa-se aspectos convergentes entre a lógica financeira e as NFOT. No entanto, é preciso investigar se a “harmonia” do discurso entre o ambiente financeiro e organizacional, configura-se, também, em “harmonia” no ambiente de produção.

A financeirização da produção não aprofunda os impactos desse novo modelo nas relações de trabalho, é preciso estar atento para não criar um ambiente de trabalho esquizofrênico, onde o discurso compartilhado pela organização não se configura com as práticas institucionais. As grandes reestruturações, o downsizing e a reengenharia, podem se caracterizar, em muitas vezes, como artefatos de gestão do mercado financeiro, mas não necessariamente, tem como propósito atender às necessidades organizacionais, (DIAS E ZILBOVICIUS, 2009).

Assim, a importância da transparência nos negócios, para seus públicos interno e externo pode apresentar aspectos contraditórios<sup>8</sup>, uma vez que, para atender a necessidade de transparência aos investidores, as organizações demandarão um arcabouço de regras e procedimentos que poderá aumentar a burocratização.

O autor ilustra as possíveis contradições ao se discutir as NFOT submetidas a um ambiente de financeirização, questionando a existência da autonomia para os atores envolvidos na produção, chamando atenção para um contexto de não autonomia, mas sim de discrecionalidade<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Dias e Zilbovicius (2009, p.127) apud Zarifian (2001) diz que o fato de que é possível, embora contraditório e mesmo indesejável do ponto de vista da autonomia como geradora de valor devido a maior possibilidade de resolução rápida de problemas, melhorias e inovações, que uma organização que pretenda fundamentar-se em autonomia permaneça controlando rigidamente os modos de execução do trabalho e especialmente seus resultados.

<sup>9</sup> Dias e Zilbovicius (2009) apud Maggi (2006, p.94, grifos do autor), propõe a distinção entre a primeira, significando “capacidade de produzir suas próprias regras, portanto a capacidade de gerir os próprios processos de ação”, e a segunda, que indicaria “espaços de ação previstos por um processo regrado, onde o sujeito agente pode/deve escolher entre alternativas, num quadro de dependência”.

Nessa perspectiva, o autor destaca que sem adentrar a discussão sobre a possibilidade ou não da existência de autonomia em empreendimentos capitalistas, nem sobre o conceito de autonomia presente nas NFOT, pode-se afirmar que em um ambiente de financeirização, serão privilegiadas formas de organização do trabalho que exibam maior grau de discricionariedade frente às tayloristas-fordistas.

Os novos arranjos de organização e gestão do trabalho apresentam aspectos contraditórios. Multifuncionalidade, competência e autonomia surgiram em oposição ao modelo taylorista-fordista. No entanto, esses requisitos demandam tempo para serem incorporados pelos indivíduos, sendo um processo a longo prazo, o qual vai de encontro à lógica financeira, que busca liquidez e retorno a curto prazo.

Paradoxalmente, percebe-se na literatura que essas incoerências levam a uma tensão nos indivíduos que compõem a dinâmica da produção. Dentro desse contexto, a dialética das forças nas relações de produção sugere que o trabalho é mais que uma mercadoria, torna-se tão fluido quanto o capital financeiro para garantir a condição almejada.

Dias e Zilbovicius (2009, p. 121) apud Zarifian (2001, p.76) ao examinar as implicações sociais da adoção de uma lógica organizacional fundamentada em autonomia e competência, alerta para a necessidade de uma “mudança profunda no comportamento social dos operadores”, que deverão “aceitar assumir responsabilidades”, “comprometer-se” e “correr riscos”.

A introdução de práticas flexíveis de trabalho se insere neste contexto como forma de conjugar alto desempenho e competitividade organizacional. A flexibilidade dessas práticas de trabalho tem demandado maior fundamentação teórica, uma vez que se mostra como uma tendência sociológica que irá compor novos hábitos e estilos de vida, mudando a forma do relacionamento entre trabalhadores e a organização.

Bourdieu (1997) traz uma reflexão significativa ao analisar as empresas como “campo econômico”, onde os espaços são estruturados e hierarquizados, onde os sujeitos exercem lutas políticas que envolve tensões para serem reconhecidos e conquistar suas posições. Para esse sociólogo é preciso valorizar os aspectos simbólicos que estruturam as organizações, como o capital cultural.

Destarte, ao analisarmos a difusão da lógica financeira nas organizações, percebe-se que as mudanças culturais são importantes e geram impacto no modo de ser da organização. A medida em que os valores, os objetivos e a missão da

organização são alterados, as relações sociais passam por um processo de ressignificação e a cultura organizacional emerge como insumo estratégico para o sucesso/fracasso da mudança.

Shein, (2007) enfatiza que nas empresas antigas, se os elementos culturais não evoluem se adaptam e se modificam, eles se tornam cada vez mais inadequados à necessidade de adaptação da empresa no mercado competitivo, e a cultura acaba constituindo um sério empecilho ao aprendizado e a mudança. A cultura organizacional<sup>10</sup> fornece representações sociais sobre a organização aos indivíduos.

Desse modo, as representações e imagens que as pessoas elaboram de uma organização perpassa por uma dimensão simbólica que promove a identidade empresarial. Em função dessa imagem e de sua identificação com os valores existentes na organização é que haverá engajamento ou não dos indivíduos. Para Bourdieu (1997) o poder de transformar a representação do mundo social onde estão inseridos os agentes, depende do capital simbólico acumulado.

Bourdieu (1997, p. 23), afirma que “os agentes criam o espaço, isto é, o campo econômico, que só existe pelos agentes que se encontram nele e que deformam o espaço na sua vizinhança, conferindo-lhe uma certa estrutura”. Entende-se que mudanças organizacionais transcorrem a partir da alteração da representação daquilo que os agentes têm de si mesmos, do mundo e da organização onde atuam.

Em um contexto em que as relações internas das organizações são tratadas como mercado, é preciso estar atento aos conflitos culturais. Neste sentido, GRÜN (1999) considera central e adequado analisar a lógica cultural que circunscreve o espaço das possibilidades de mudanças organizacionais. O autor chama atenção para a ideia de existência de guerra cultural. De um lado, uma gestão empresarial que trata as relações de trabalho com um olhar mais protecionista; de outro lado, uma gestão focada nos interesses dos seus acionistas.

GRÜN (1999) discorre que, diferentemente, das “guerras de verdade” a guerra cultural permite que os indivíduos transitem pelos dois mundos, possibilitando o agir ora como associados da organização, ora como investidores. No entanto, essas

---

<sup>10</sup> Conjunto de valores e pressupostos básicos expresso em elementos simbólicos que, em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir identidade organizacional, tanto age como elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de dominação. (FLEURY, 1989, p.6)

posturas não são assumidas naturalmente, são respostas aos estímulos das oscilações do mercado financeiro.

“Os acontecimentos na esfera econômica só podem ser entendidos como resultados das oscilações simbólicas que apontam, os caminhos possíveis para a atualização de quaisquer organizações existentes na nossa sociedade” GRÜN (1999, p. 124). Esse fato é analisado considerando a disputa entre as forças simbólicas e econômicas que sustentam as “duas visões de empresa”, o qual nos coloca diante de uma conjuntura sociologicamente interessante para pesquisar.

Por esse viés, a compreensão das questões organizacionais, transcorre pela dimensão sociológica, uma vez que, as forças simbólicas exercem grande influência na contextualização e aculturação dos meios e processos necessários à mudança. Para compreendermos as transformações ocorridas nas organizações por meio das mudanças na esfera econômica, é preciso conhecer o que está implícito e explícito nas organizações e seus sistemas: hierárquicos, comunicação, conhecimento, competências e burocrático.

É fato que as mudanças sempre existiram e fazem parte da dinâmica empresarial, ocorre que ao longo dos últimos anos, as mudanças estão se tornando cada vez mais rápidas. Rodriguez (2002, p. 39) aponta que mal as pessoas se adaptam a uma determinada situação surge uma nova que termina de alterar a forma como as coisas são feitas. O mesmo autor alerta para os problemas que podem surgir a partir desse contexto de mudanças drásticas <sup>11</sup>.

Para GRÜN (1999, p. 128), no Brasil, as alterações que se seguiram a partir dos anos 90, após a posse do presidente Fernando Collor de Mello e o ciclo de privatização de empresa estatais, mudaram drasticamente o modelo de gestão dessas empresas, que passaram incorporar os valores fora do tecido cultural-industrial e que produziram como resultado uma reestruturação organizacional focada no financeiro. A linguagem do mercado financeiro aparece como um padrão aceito pelo “consenso

---

<sup>11</sup> Mudanças drásticas criam crises existenciais, produz um mundo de incertezas e causa grande falta de comprometimento e motivação dos empregados. Não é difícil imaginar o surgimento de problemas internos na organização, quando valores e crenças se tornam obsoletos, paradigmas ligados ao negócio se quebram, e certezas antes inquestionáveis caem por terra (Rodriguez, 2002, p. 42).

neoliberal”, empresas brasileiras redirecionam seus papéis na sociedade a partir de uma mudança de contexto.

O momento atual é pleno de desafios, a partir dessas análises teóricas, infere-se que para analisar a lógica da financeirização nos ambientes de produção, torna-se necessário um estudo que vai além das considerações sob aspectos econômicos. É preciso averiguar a dinâmica cultural onde essas mudanças estão inseridas, as forças subjetivas que impulsionam as transformações e seus impactos nas relações sociais e de gestão das organizações.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse artigo buscou refletir sobre os impactos da financeirização para os ambientes organizacionais, tendo em vista as transformações nos modelos de gestão e a importância simbólica da dimensão cultural. Iniciamos a discussão trazendo uma explanação da emergência da lógica financeira para as organizações e como ela altera a organização do trabalho.

Ao analisar a fase de expansão financeira do capitalismo identifiquei que a lógica do mercado penetra as relações sociais e adentra os tecidos culturais das organizações. Conceitos como governança corporativa e geração de valor aos acionistas são difundidos nas empresas como ferramentas de controle financeiro.

Ademais, observei que as mudanças oriundas do mercado financeiro repercutem em transformações empresarias. Flexibilização, precarização das relações trabalhistas, gestão por competências individuais, autonomia, empregabilidade, empreendedorismo, busca por liquidez e retorno a curto prazo são construtos que formam os arranjos dessa nova lógica.

Posteriormente, descrevi que a crescente imersão da lógica financeira nas empresas determina os modelos de gestão das organizações, moldando as expectativas individuais e alterando os arranjos de trabalho. Os valores do mercado são estendidos a esfera privada e a financeirização provoca desarticulação social.

Em seguida, apresentei a cultura organizacional como elemento simbólico que se traduz em representações capaz de auxiliar ou não os processos de mudança, haja

vista a existência de conflitos culturais, que surgem nas organizações por visões de mundo diferentes.

Neste sentido, este trabalho procurou analisar a influência da lógica financeira dentro dos ambientes organizacionais e sua relação com a cultura organizacional. Cabe ressaltar que já há uma bibliografia reconhecida que fundamenta o relacionamento entre financeirização e mudanças organizacionais, no entanto, a relação com a cultura organizacional ainda é pouco explorada. Portanto, sugiro que a dimensão simbólica e cultural seja aprofundada em novos estudos a luz da financeirização.

## REFERÊNCIAS

- BOURDIEU, Pierre. **O campo econômico**. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, nº 119, p. 48-66. Tradução de Suzana Cardoso e Cécile Raud-Mattedi. Setembro, 1997.
- BRAGA, José Carlos. **Crise sistêmica da financeirização e a incerteza das mudanças**. *Estud. av.* [online]. 2009, vol.23, n.65, pp.89-102. ISSN 0103-4014. <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142009000100006>>.
- CHESNAIS, François. **A globalização e o curso do capitalismo de fim de século**. Economia e Sociedade. Revista do Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, n. 5, p. 1-30, Dezembro de 1995.
- CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Ed. Xamã. São Paulo, 1996.
- COUTROT, Thomas. **Organização do trabalho e financeirização das empresas: a experiência europeia**. Regards: Les Cahiers de Syndex, n. 3, 2003. Tradução: Henrique Amorim. Revisão Técnica: Sérgio Dela-Sávia. Revista Outubro, n.12, 2005.
- DIAS, Ana Valéria Carneiro e ZILBOVICIUS, Mauro. **“Trabalho e Criação de Valor: Financeirização da produção e novas formas de organização do trabalho”**. In: SARTORE, Marina de Souza [et. Al.] (Org.). *Sociologia econômica e das finanças: um projeto em construção*. São Carlos: EdUFSCar, 2009.
- DINIZ, Nelson; RIBEIRO, Luiz César de Queiroz. **Financeirização, mercantilização e reestruturação espaço-temporal: reflexões a partir do enfoque dos ciclos**

**sistêmicos de acumulação e da teoria do duplo movimento.** Cad. Metrop., São Paulo, v.19, n.39, pp. 351-377, maio/ago, 2017.

DONADONE, Julio César; GRÜN, Roberto. **Participar é preciso! Mas de que Maneira?**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 16, nº 47 outubro, 2001.

FLEURY, Maria Teresa Leme. **Cultura Organizacional – os modismos, as pesquisas, as intervenções: uma discussão metodológica.** Revista de administração de empresas. São Paulo, v. 24, n.1; 1989.

GRÜN, Roberto. **Modelos de empresa, modelos de mundo: sobre algumas características culturais da nova ordem econômica e da resistência a ela.** Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 14, nº 41, 1999.

\_\_\_\_\_. **A evolução da Governança Corporativa no Brasil: inovações financeiras, convergência das elites e estabilização do sistema.** IN: JARDIM, Maria A. Chaves (Org.). *A natureza social das finanças*. Bauru: São Paulo: EDUSC, 2011.

LEBARON, Frédéric. **Mundialização Financeira ou imposição do modelo financeiro norte-americano?** IN: JARDIM, Maria A. Chaves (Org.). *A natureza social das finanças*. Bauru: São Paulo: EDUSC, 2011.

PAULANI, Leda. **Acumulação sistêmica, poupança externa e rentismo: observações sobre o caso brasileiro.** Estudos Avançados. São Paulo, v. 27, n. 77, pp. 237-261.

PEDROSO NETO, Antônio José. **A Privatização do Setor Elétrico Paulista: Suicídio de um Grupo.** Universidade Federal de São Carlos – UFSCar. Tese de Doutorado. São Carlos, 2006.

RODRIGUEZ, Martius V. R. **Gestão empresarial: organizações que aprendem.** Rio de Janeiro: Qualitymark: Petrobras, 2002.

SARTORE, Marina de Souza. **O mercado socialmente responsável.** REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, Araraquara, v. 4, n. 2, jan/jul. 2012.

SCHEIN, Edgar. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa.** Tradução: Mônica Braga. -2ªed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2007.